

2025年4月1日
富士電機株式会社

60歳以降の一般社員の処遇見直しについて

富士電機株式会社は、2025年4月1日より、多様な人材の活躍推進の一環として、60歳以降の一般社員の処遇を見直しましたので、お知らせいたします。

当社は、経営方針に、多様な人材の意欲を尊重し、チームで総合力を発揮することを掲げ、中期経営計画では、経営基盤の強化として、従業員ファーストの考え方にに基づき、ウェルビーイングと会社の持続的成長の実現に向けた取り組みを推進しています。

当社は2000年に、世の中に先駆けて60歳以降の雇用延長制度を導入し、一般社員の定年年齢を選択制（60歳もしくは65歳）としました。2006年には、社員が各々のライフプランに応じて定年年齢を60歳から65歳の一歳刻みで選択できるよう制度を改訂しました。

今般、社員が60歳という年齢の区切りに捉われることなく、いきいきと働くことができる環境を整備することを狙いに、現在の選択制から65歳定年制へ変更し、60歳以降の報酬については、雇用保険の高年齢雇用継続給付の影響を受けない水準として、60歳時点の60%から75%に引き上げました。

なお、幹部社員については、2020年より、60歳から65歳まで、毎年のタスク（役割・業務内容）に応じて処遇を決定するシニアタスク制度を導入しています。

【60歳以降の一般社員の処遇】

	変更前（2025年3月31日まで）	変更後（2025年4月1日以降）
定年年齢	60歳とし、本人が希望する場合は61歳から65歳まで延長	65歳
60歳以降の報酬水準	60歳時点の60%	60歳時点の75%